Bulletin de paie

Obligatoire pour chaque période de travail effectuée, ce document est le précieux allié de tout salarié.

Mentions obligatoires, temps de conservation, délai de contestation... Voici le mode d'emploi du bulletin de paie.

1- Le bulletin de paie peut-il être rédigé sur n'importe quel support ?

OUI. Rien ne réglemente le support du bulletin. S'il se présente généralement sous forme de fiche imprimée ou manuscrite, une simple lettre contenant les mentions obligatoires (nom et adresse de l'employeur, intitulé de la convention collective applicable, nom et emploi du salarié...) est valable. En revanche, il n'est pas possible de fournir un bulletin sur une disquette informatique, car elle n'est pas directement lisible par les salariés.

2- La remise du bulletin de paie est-elle obligatoire ?

OUI. C'est un droit pour le salarié. L'employeur doit remettre, au moment du règlement du salaire, un bulletin de paie à tout salarié ou apprenti travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Peu importe le montant et la nature des rémunérations ou la forme du contrat.

3- L'acceptation du bulletin de paie par le salarié est-elle une preuve de paiement ?

NON. Le bulletin constitue un élément de preuve de l'existence d'un contrat de travail à une date déterminée, de la qualification du salarié et de ses conditions de rémunération. En revanche, la remise du bulletin de paie est seulement une présomption de paiement du salaire; seul le crédit du compte bancaire du salarié, ou la signature du salarié établissant qu'il a reçu la somme en espèces, fournit la preuve de ce règlement. S'il y a contestation, ce sera à l'employeur de démontrer qu'il a payé le salarié.

4- Un bulletin de salaire peut-il correspondre à plusieurs échéances de paie ?

NON. L'employeur doit remettre un bulletin de salaire à chaque paie (par exemple, un par mois si le salarié est mensualisé) et non pas un bulletin global portant sur plusieurs périodes.

5- L'employeur doit-il payer forcément le dernier jour du mois ?

NON. C'est lui qui fixe la date d'échéance de la paie, à condition que le paiement soit effectué en dehors des jours de repos, et à intervalles réguliers.

6- Les heures supplémentaires doivent-elles figurer séparément ?

OUI. Dans le nombre d'heures de travail qui sont liées au salaire, les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration pour heures supplémentaires doivent être distinguées sur le bulletin de paie.

7- Si les salariés ont fait grève, la cause des heures non travaillées est-elle indiquée sur le bulletin de paie ?

NON. Il est interdit d'y faire figurer des indications qui concerneraient l'exercice du droit de grève par les salariés. Le montant des retenues effectuées sera indiqué en employant une expression neutre telle que « absence non rémunérée ».

8- Existe-t-il un délai au-delà duquel il n'est plus possible de contester les sommes portées sur le bulletin de paie ?

OUI. Pour le salaire et les sommes payables annuellement (par exemple, le treizième mois) ou par périodes plus courtes, vous disposez de cinq ans pour réclamer ce qui vous est dû. Lorsque cette condition de périodicité n'est pas remplie, vous disposez de trente ans. Ce sera le cas pour une prime exceptionnelle, une allocation de départ en retraite, une indemnité de licenciement ou de rupture abusive de contrat. Ce même délai de trente ans s'applique aussi pour la réclamation d'un document se rapportant au salaire (certificat de travail...). Quel que soit le temps dont vous disposez pour contester, le délai dit de « prescription » commence à courir à compter de la date à laquelle la somme est devenue exigible, c'est-à-dire, en fait, de la date de la paie.

9- Les dates de prise de congés doivent-elles être mentionnées ?

OUI. La loi sur les congés payés impose de faire figurer sur le bulletin les dates de vacances du salarié. Accorder des congés payés à ses salariés est une obligation de l'employeur, et prendre ces jours est une obligation pour les employés !

10- Les bulletins de paie doivent-ils être conservés à vie ?

OUI. Au moins jusqu'à ce que vos droits à la retraite soient calculés et que vous les perceviez. Sur chaque bulletin de paie, une mention doit d'ailleurs vous inciter à le conserver sans limitation de durée.

M.-P. *LIÉTARD-MONTIGNY*